

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)  
Tbk.KANTOR CABANG POLEWALI**

**AKBAR R**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar**

[Rakbar070@gmail.com](mailto:Rakbar070@gmail.com)

**Abstrak: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kanca Polewali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang karyawan BANK BRI Kanca Polewali. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) Bank BRI Kanca Polewali Artinya jika adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja**

**Abstract: Effect of Work Experience on Employee Productivity of PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Polewali Branch Office.** This research aims to find out how work experience affects the work productivity of employees at Bank BRI Kanca Polewali. The number of samples used as many as 41 employees of BANK BRI Kanca Polewali. Data collection is done using interview methods, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study showed that work experience (X) has a positive and significant influence on employee work productivity (Y) of Bank BRI Kanca Polewali meaning that if there is work experience will increase employee work productivity.

**Keywords : Experience, Employee Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus di era globalisasi sekarang ini membuat persaingan perusahaan semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah berdiri

atau pun yang baru memulai. Dalam suatu perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana Sumber Daya Manusia memegang peran penting dan memiliki pengaruh besar dalam aktivitas organisasi atau perusahaan serta

merupakan penggerak utama perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas tinggi, maka dari itu setiap individu ataupun kelompok diharuskan meningkatkan kompetensinya agar memiliki kinerja yang baik, sehingga perusahaan mampu bersaing.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan Washinis memberi pendapat bahwa Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan (Syarif, 1991; Safri, 2015) dan Menurut Revianto (1985) Juga mendefinisikan bahwa produktivitas ialah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Produktivitas kerja akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia telah memiliki pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang di peroleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik (Zainullah dkk., 2013). Pengalaman kerja merupakan sebuah unsur penting untuk pengembangan karir tenaga kerja di suatu perusahaan (Oertle and Trach, 2007).

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah

bertambahnya potensi untuk bertindak laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono 1999).

Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang mana ia menjadi salah satu bank terbesar di Indonesia, tentunya setiap karyawan yang ada di dalamnya seharusnya memiliki etos kerja yang baik dan kinerja yang mampu membawa dan meningkatkan perusahaan kearah yang lebih baik. Hal tersebut tentu saja harus ditunjang dengan pengalaman kerja dari karyawan. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penunjang yang sebaiknya dimiliki karyawan agar dapat menunjang produktivitas demi keberlangsungan perusahaan, seperti yang terdapat pada Unit BANK BRI KANTOR CABANG POLEWALI yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 41 orang Dan memiliki masa kerja seperti table dibawah ini:

MASA KERJA	ORANG
0-5 Thn	11
6-10 Thn	23
>15thn	7
TOTAL	41

**Sumber : Bank BRI Kanca Polewali**

Dari paparan tabel di atas bisa dilihat semakin lama karyawan bekerja hal tersebut tentunya diharapkan mampu meningkatkan pengalaman kerja yg dapat menunjang produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan BANK BRI CABANG POLEWALI.

Tahun	RM DANA		RM KECIL		RM RITEL	
	T (dalam jutaan rupiah)	C (dalam jutaan rupiah)	T (dalam jutaan rupiah)	C (dalam jutaan rupiah)	T (dalam jutaan rupiah)	C (dalam jutaan rupiah)
2014	24.000	19.200	24.000	21.000	36.000	34.500
2015	24.000	23.600	24.000	23.800	36.000	35.200
2016	40.800	41.000	24.000	24.000	36.000	37.600
2017	40.800	42.300	24.000	25.000	36.000	40.000

**Sumber : Bank BRI Kanca Polewali**

Dari table di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pada tahun 2014-2015, namun belum memenuhi dari target yang diberikan oleh perusahaan dan selanjutnya pada tahun 2016-2017 terjadi peningkatan capaian kerja yang dimana di tahun 2016 sudah memenuhi target dan pada tahun 2017 bahkan sudah melebihi dari target yang telah di tentukan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan produktivitas kerja karyawan seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja karyawan di devisi tersebut. Dari hasil wawancara di mana karyawan pada bank BRI kanca polewali selalu mendapat pelatihan sehingga produktivitas kerja karyawan dari tahun ketahun semakin meningkat.

Hal tersebut dapat kita tinjau dari hasil Penelitian Nofiarsyah (2009) dan Labbase (2010) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian McIlveen (2012) menyatakan adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian Jayanti (2013) juga mengatakan adanya pengaruh positif antara pengalaman

kerja dengan pengembangan karir karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

## KAJIAN LITERATUR

### Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Menurut Sutrisno Edy (2011:158) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut: “Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama

seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Johnson (2007) menyatakan bahwa: “Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.”

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang

pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **Faktor-Faktor Pengalaman Kerja**

Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **Manfaat Pengalaman Kerja**

Seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b) Kewibawaan akan semakin meningkat
- c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar
- d) Memperoleh penghasilan yang lebih.

### **Indikator Pengalaman Kerja**

Dalam jurnal penelitian Amin Zainullah, dkk (2012). Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang

atas pekerjaan yang diembannya. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

- 1) Lama waktu/masa kerja.  
Semakin lama masa kerja pelaksanaan suatu pekerjaan, maka akan semakin baik hasil yang akan didapat.
- 2) Wawasan Pekerjaan.  
Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin banyak wawasan tentang pekerjaan tersebut.
- 3) Pengetahuan/penguasaan masalah.  
Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan, lebih cepat menanggapi tanda-tanda akan adanya kecelakaan kerja, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain.

### **Produktivitas Kerja**

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut Umar Husein (2002):

- Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Komarudin (2013:121) bahwa: "Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini".

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau alat untuk menghasilkan sesuatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Liang Gie, 1981 : 3). Yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu karya, ditinjau dari penggunaan waktu dan hasil kerja efektif yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode

tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum

Pengertian Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut

Pengertian Produktivitas menurut Handoko (2011:210), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang di miliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang di harapkan. Produktivitas adalah istilah yang ada di dalam kegiatan produksi yang membandingkan istilah keluaran atau output dengan masukan atau input.

Produktivitas dapat menjadi tolak ukur dalam melihat suatu keberhasilan yang telah di capai oleh perusahaan atau tempat industry dalam menghasilkan barang atau jasa. Ukuran keberhasilan di nilai dari tingginya tingkat produktivitas di bandingkan dengan tingkat produktivitas seperti biasanya tergantung juga dengan agregat yang di miliknya

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas,

dan kualitas dari keluaran yang dicapai. Kemudian, peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

### **Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Ravianto (2013:20) merinci faktor yang dapt mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) **Motivasi**, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- 2) **Disiplin**, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
- 3) **Keterampilan**, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
- 4) **Pendidikan**, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
- 5) **Pengawasan**, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
- 6) **Lingkungan**, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 7) **Perencanaan sumber daya manusia**, merupakan salah satu factor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja,

perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

### **Hubungan Antar Variabel**

Pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kinerja akan semakin meningkat.

### **KERANGKA PIKIR**

Berdasarkan paparan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

**Pengalaman Kerja (X)**       $\longrightarrow$       **Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X) yang akan diuji apakah berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Kerja.

### **Hipotesis:**

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan di atas serta berbagai penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian ini maka

H0: Pengalaman kerja tidak memberikan Pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BANK BRI KANTOR CABANG POLEWALI

Ha: Pengalaman Kerja memberikan Pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BANK BRI KANTOR CABANG POLEWALI

### **METODE PENELITIAN**

#### **Metode Dasar Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variable yang mempunyai hubungan antara satu variable dengan variable lain yaitu :

- Variabel Independen : Pengalaman Kerja
- Variabel Dependen : Produktivitas Kerja

Instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan sumber data primer langsung dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang dikumpulkan dalam kuesioner dalam penelitian ini adalah:

- 1) Identitas responden, meliputi latar belakang responden (nama, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja).
- 2) Data mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan PT. Bank Rakyat

Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali. Pada bagian ini akan diberikan pernyataan kemudian jawaban berupa opsi-opsi yang berbentuk rentang nilai. Opsi-opsi yang berbentuk rentang nilai ini sering disebut dengan pengukuran skala likert ini merupakan alat ukur, seperti pada di bawah ini:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Kemudian setelah data kuesioner telah terisi sepenuhnya, barulah kemudian diuji validitas dan realibilitasnya.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013) validitas isi memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun sebuah konsep. Semakin besar skala item dalam mewakili semesta konsep yang diukur, maka semakin besar validitas isi. Dengan kata lain validitas isi adalah sebuah fungsi yang menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang di gambarkan.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Sesuai kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alfa uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha*, jika *Cronbach's alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Menurut Sunjoyo (2013) menyatakan bahwa Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti pengaruh sebab akibat antara

variabel bebas dan terikat. Kemudian akan dicari tahu bagaimana kekuatan pengaruh tiap-tiap variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, pada penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu:

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja digunakan analisis Regresi Linier Sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= Produktivitas Kerja

X= Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

#### Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah metode analisis terhadap data berupa angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik.

#### Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-0,1000	Sangat kuat

Sumber : Sunjoyo (2013 : 141)



### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis signifikansi yang diajukan dapat diterima atau tidak. Kriteria pengujian taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ( $H_1$ ) ditolak *thitung*  $\leq$  *ttabel* atau sebaliknya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_1$ ) diterima jika *thitung*  $\geq$  *ttabel*.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013;97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

## HASIL UJI PENELITIAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X dan Y

No. Pertanyaan	Nilai r-hitung X	Nilai r-hitung Y
1	0,671	0,498
2	0,728	0,737
3	0,717	0,611
4	0,730	0,678
5	0,812	0,798
6	0,737	0,650
7	0,661	0,685
8	0,674	0,702

9	0,715	0,634
10		0,726
11		0,627
12		0,610

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

Berdasarkan table hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,308. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan yang ada dalam rancangan kuesioner dinyatakan Valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengalaman Kerja (X)	0,871
Produktivitas Kerja(Y)	0,892

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

Uji Reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan lebih dari 0,600. Dari table hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari kedua variabel menunjukkan nilai diatas 0,600.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Persamaan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.132	5.785		2.961	.005
1 Pengalaman Kerja	.859	.143	.694	6.020	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

Persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

$$Y = 17,132 + 0,859X$$

a. Nilai konstanta sebesar 17,132 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel pengalaman kerja maka produktivitas

kerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 17,132

- b. Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0,859 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (pengalaman kerja) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,859. Apabila ada pengalaman kerja yang dimiliki setiap pegawai maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.468	2.88232

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

Pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,694, berada pada interval antara 0,60 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada BANK BRI Kanca Polewali.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.132	5.785		2.961	.005
1 Pengalaman Kerja	.859	.143	.694	6.020	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2020

H<sub>0</sub> = pengalaman kerja tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja

H<sub>a</sub> = pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (6,020) > t_{tabel} (2,022)$  dengan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka H<sub>0</sub> ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H<sub>a</sub> yang berarti pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bank BRI Kanca Polewali.

### Uji Koefisien Determinan

Pada tabel sebelumnya juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) yang digunakan untuk menghitung pengaruh besarnya pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai 0,482 atau 48,2%. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa persentase pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,2%. Sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengaruh positif ini juga signifikan. Meskipun pada kantor BANK BRI Kanca polewali hampir semua karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang terbilang cukup lama dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, namun semua itu tidak serta merta didapatkan begitu saja. Asumsi awal yang terbentuk bahwa pada dasarnya seorang karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja dalam hal ini di kantor Bank BRI Kanca Polewali dengan bermodal pelatihan kerja(diklat) langsung dapat menyesuaikan pada tugas yang di berikan oleh perusahaan namun nyatanya kurang optimal jika hanya

bermodalkan pelatihan kerja tanpa adanya lama masa kerja pada perusahaan perusahaan tersebut.

Karyawan yang melakukan pekerjaannya secara berulang kali sehingga terbiasa pada pekerjaan tersebut yang dimana dapat mengurangi tingkat kegagalan (memenuhi target kerja) tentunya hal tersebut mampu menunjang produktivitas kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas perusahaan kantor BRI Cabang Polewali.

Selain itu, diketahui juga bahwa besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang sebesar dengan nilai R-Square 0,482 atau 48,2% dari angka 100%. Hal ini berarti 51,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nano Ismanto (2005) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arafah Elektronik di Desa Gribik Kecamatan Gebok Kabupaten Kudus, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang yang dimana peneliti tersebut memasukkan variabel lain selain pengalaman kerja sehingga terdapat pengaruh antara Pengalaman kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan secara parsial.

Melalui hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bilamana seorang karyawan lama masa kerjanya yang terbilang cukup lama maka akan membantu capaian-capaian perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil

penelitian ini bahwa variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kanca Polewali.

## SARAN

Adapun saran dari peneliti kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Kantor BRI Cabang Polewali sebaiknya lebih teliti melihat pengalaman kerja karyawan yang telah didapatkan dari lama masa bekerjanya untuk penempatan di unit kerja yang baru, jika adanya mutasi untuk karyawan ke kantor unit cabang.
2. Karyawan yang memiliki lama masa kerja cukup lama atau yang sudah menjadi supervisor kiranya agar membimbing karyawan yang belum berpengalaman.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan memasukkan variabel yang lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, dan Mulyo Rahardjo. 2012. Model Pembelajaran Inovatif. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Knoers dan Haditono. (1999). *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagian*. Cetakan ke-12, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Komaruddin, 2013, *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudarajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Liang Gie, The, dkk., (1981), *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.

- McIlveen, Peter. 2012. *A Longitudinal Study of The Experience of A Career Development Program For Rural School Students*. Career Education and Higher Education. 3(1): 11-14.
- Oertle, K & Trach, J. (2007). *Interagency Collaboratio: The Importance Of Rehabilitation Professionals' Involvement in Transition*. Jurnal of Rehabilitation, 73(3), 36-44.
- Ravianto, 2013, *Produktivitas dan Pengukurannya, Seri Produktivitas VIII*, PT. Binaman Teknik, Jakarta
- Safri, Hayanuddin, (2015) *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pegadaian Cabang Labuhan Batu*. Jurnal ilmiah "INTEGRITAS". Vol.1 No.2
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Wulansih Hesti. (2013). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV Mugiharjo Kragilan Boyolali*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Zainullah, Amin dkk. (2013). *Pengaruh Upa, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Begisting pada Pekerjaan Beton*. Vol. 6, No. 2.